www.jgk.imamreza.ac.ir



Quarterly Bulliten of
Greater Khorasan

Vol . 15, No. 54, Spring 2024

ISC | MSRT | ICI

ISSN(Online): 2717-1671 ISSN(Print): 2251-6131

# Factors affecting job burnout among teachers in Kabul

**Nasir Ahmad Afzali[a]*, Sohaillah Fazel Faizi[b], Fawzia Yousufi[c], Batool honarmandi[d]**

a) Assistant Professor of Sociology department, Faculty of Social Sciences, Kabul Education University, Kabul, Afghanistan
b) Professor of English department, Kabul Education University, Kabul, Afghanistan (Sohaillahfazelfaizi@gmail.com)
c) Assistant professor of history department, Kabul Education University, Kabul, Afghanistan (yousufifawzia@gmail.com)
d) Master of Sociology department, Azad University, Gonabad branch, Mashhad, Iran (b.honarmand50@gmail.com)

**Received**: 05/20/2023
**Accepted**: 07/31/2024

**Keywords:** teacher burnout, inequality, organizational optimism, organizational trust, social dignity, Kabul city.

**Citation:** Afzali, Nasir Ahmad; Fazeli Fadai, Soheila; Youssefi, Fozieh and Honarmandi, Batoul (2024). Factors Affecting Job Burnout Among Teachers in Kabul City. *Greater Khorasan Research Journal*, 15(54), 73-90.



Use your device to scan and read articles online

## Abstract

The education system in Afghanistan is facing serious challenges, and these challenges have contributed to the ongoing crises in this country. One of these challenges is perceived occupational burnout among teachers in this country. Therefore, the main objective of the present research is to assess occupational burnout and its influencing factors among teachers in Kabul city. This research was applied in terms of objective and results, conducted using a survey method with a descriptive-explanatory approach. The statistical population of the research was teachers in Kabul city, and questionnaires on occupational burnout and researcher-made questionnaires were distributed to 384 of them using a three-stage cluster sampling method. The findings showed that the occupational burnout score of these teachers is higher than average, and background variables such as age, years of service, educational level, and housing status had a significant relationship with occupational burnout. However, family size and marital status did not show a significant difference in occupational burnout. Other results also indicated that organizational trust, organizational optimism, and social status of these teachers had a negative and significant relationship with their occupational burnout, but perceived inequality in the work environment had a positive and significant relationship with occupational burnout. Regression analysis results also showed that the main variables explain about 34% of the variation in the range of occupational burnout among these teachers. The overall conclusion of this research is that teachers in Kabul city are experiencing occupational burnout and there is a need to focus on improving the education and training situation for this influential segment of society.

**DOI:** https://doi.org/10.22034/jgk.2024.397945.1120



**URL:** https://jgk.imamreza.ac.ir/article_201652.html





* Corresponding Authors: (naseerahmadafzali@yahoo.com), ORCID: 0009-0002-1219-0895

## Introduction

Occupational burnout is a psychological state that can lead to negative feelings and attitudes towards one's job, ultimately affecting professional performance. This issue is associated with negative outcomes like absenteeism, turnover, and decreased productivity for individuals and organizations alike (Loera et al., 2014). Among educators, burnout is a widespread concern globally, with studies by various researchers pointing to factors such as work environment, social interactions, and living conditions as contributing factors (Fitchett et al, 2021; Tsang, Wang, & Bai, 2022; Yang et al, 2022; Räsänen et al, 2022; Tan, 2022; Tikkanen et al, 2022; Roloff et al, 2022).

In light of the challenges faced by teachers in Afghanistan, it is evident that they are particularly susceptible to occupational burnout. In addition to personal and social factors, administrative issues like perceived inequality, poor management practices, and a lack of organizational support all play a role in exacerbating burnout. Reports on the global stage have highlighted these same problems within Afghan administrations, including corruption, inequality, and inadequate leadership practices. The education system, including schools (madrasas), is not immune to these challenges, further contributing to the burnout experienced by teachers in the country. Moreover, the low social status of teachers and a lack of support from both society and the government have also contributed to their burnout. Given the limitations of existing research in examining all schools and teachers in Afghanistan, this study aims to investigate the prevalence of burnout and its influencing factors among teachers in Kabul city. The primary research question guiding this study is: How prevalent is occupational burnout among government-employed and permanently appointed teachers in Kabul city, and what factors are contributing to it?

## Materials & Methods

This study is focused on a practical objective and carried out through a survey. The participants were teachers from government schools (madrasas) in Kabul city. Government school teachers were chosen due to their permanent status compared to temporary or non-permanent teachers in private schools. The Ministry of Education of the Islamic Emirate of Afghanistan estimates around six thousand male government-employed teachers with permanent contracts in Kabul city. The sample size of 361 participants was determined using the Krejcie formula. As girls' schools/madrasas are closed, this data only applies to male teachers. The sampling method utilized was three-stage cluster sampling. Data was collected through custom questionnaires and the standard Maslach Burnout Inventory (1980) with adjustments to fit the Kabul city context, administered using the Likert scale.

## Discussion and Findings

Table 1 reveals that there were notable variations in the occupational burnout of teachers based on demographic factors such as age, education, years of service, and housing status. However, there were no significant differences found in the relationship between marital status, household size, and occupational burnout. Furthermore, the results of the Pearson correlation test showed that perceived inequality, organizational trust, organizational optimism, and social status all had a significant correlation with occupational burnout. In the stepwise regression analysis, all variables retained their significance in the model, with each of the four main variables accounting for 34% of the variability in the dependent variable related to occupational burnout.

Quarterly Bulliten of Greater Khorasan
Vol. 15, No. 54, 2024
74

**Table 1, Examining the relationship between research variables and job burnout**

| Target | test type | test value | sig | Result |
|---|---|---|---|---|
| Age * Job burnout of teachers in Kabul city | F | 2.4 | 0.000 | Affirmation of relationship |
| Education * Job burnout of Kabul city teachers | F | 0.12 | 0.05 | Affirmation of relationship |
| Marital status* Job burnout of teachers in Kabul city | T | 0.31 | 0.13 | Unconfirmed relationship |
| Years of service * Job burnout of teachers in Kabul city | F | 1.71 | 0.005 | Affirmation of relationship |
| Housing situation * Job burnout of Kabul city teachers | T | 0. 16 | 0.05 | Affirmation of relationship |
| family Size * Job burnout of teachers in Kabul city | T | 0.08 | 0.78 | Unconfirmed relationship |
| Awareness of inequality in the work environment * Job burnout of teachers in Kabul city | R | 2.15 | 0.000 | Affirmation of relationship |
| Organizational trust* job burnout of Kabul teachers | R | -1.87 | 0.001 | Affirmation of relationship |
| Organizational optimism * Job burnout of Kabul city teachers | R | -3.07 | 0.002 | Affirmation of relationship |
| Social status * Job burnout of teachers in Kabul city | R | -4.11 | 0.000 | Affirmation of relationship |



## Conclusion

The current crises in Afghanistan are directly linked to the shortcomings and inefficiencies of its education system. One of the most pressing issues within the education sector is the high levels of occupational burnout experienced by teachers. Research findings from Kabul city indicate that the levels of burnout among teachers surpass the average, with age, education level, and years of service exacerbating the intensity of burnout. Factors such as mental and physical exhaustion, uncertainty about retirement benefits, and a decrease in energy contribute to this phenomenon. Additionally, housing status plays a significant role, as those living in rented houses experience higher levels of burnout due to financial pressures and psychological strains. Perceived inequality also contributes to burnout, as does a decrease in social status among teachers. The societal feedback and reactions regarding the importance of professions impact individuals' satisfaction with their work. The lower social status and inadequate wages for teachers in Afghanistan exacerbate this issue. In conclusion, addressing housing, income, inequality perception, organizational trust, optimism, and social status is essential in reducing burnout among teachers. Comprehensive reforms in the education system, including improvements in working conditions, salary adjustments, organizational changes, and societal recognition of teachers' vital role, are necessary to combat burnout in Kabul city.

www.jgk.imamreza.ac.ir



پژوهشنامه خراسان بزرگ

دوره ۱۵، شماره ٥٤، بهار ۱٤۰۳

ISC | MSRT | ICI

شاپا چاپی: ۶۱۳۱-۲۲۵۱ شاپا الکترونیکی: ۱۶۷۱-۲۷۱۷

مقاله پژوهشی

# عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان شهر کابل

**نصیر احمد افضلی*(الف)، سهیلا فضل فیضی(ب)، فوزیه یوسفی(پ)، بتول هنرمندی(ت)**

الف) استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه تعلیم و تربیه کابل، کابل، افغانستان

ب) استاد تمام گروه زبان انگلیسی، دانشگاه تعلیم و تربیه کابل، کابل، افغانستان. (Sohaillahfazelfaizi@gmail.com)

پ) استادیار گروه تاریخ، دانشگاه تعلیم و تربیه کابل، کابل، افغانستان. (yousufifawzia@gmail.com)

ت) کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گناباد، مشهد، ایران. (b.honarmand50@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۰

شماره صفحات: ۷۳-۹۰

**واژگان کلیدی:**

فرسودگی شغلی معلمان، نابرابری، خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، منزلت اجتماعی، شهر کابل

**استناد به مقاله:**

افضلی، نصیر احمد؛ فضل فیضی، سهیلا؛ یوسفی، فوزیه و هنرمندی، بتول (۱٤۰۳). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان شهر کابل. *پژوهشنامه خراسان بزرگ*، ۱٥(٥٤)، ۷۳-۹۰.



از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

## چکیده

نظام آموزش‌وپرورش افغانستان با چالش‌های جدی روبه‌رو شده و به بحران‌های پایدار در این کشور کمک کرده است. یکی از این چالش‌ها، فرسودگی شغلی در میان معلمان این کشور است. هدف اصلی پژوهش حاضر، سنجش فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن، در میان معلمان شهر کابل است. این پژوهش به لحاظ هدف و نتایج، کاربردی بوده و با روش پیمایشی و رویکرد توصیفی. تبیینی انجام‌گرفته است. جامعهٔ آماری پژوهش معلمان شهر کابل است که برای ۳۶۱ نفر آنها پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه‌های محقق ساخته با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای سه مرحله‌ای توزیع شده است. یافته‌ها نشان داد که نمرهٔ فرسودگی شغلی این معلمان بالاتر از حد متوسط است و متغیرهای زمینه‌ای چون سن، سال‌های خدمت، درجهٔ تحصیل و وضعیت مسکن با فرسودگی شغلی آنها ارتباط معناداری داشته؛ ولی بعد خانوار و وضعیت تأهل، تفاوت معناداری را با فرسودگی شغلی معلمان نشان نداده است. دیگر نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و منزلت اجتماعی این معلمان با فرسودگی شغلی آنها ارتباط منفی و معنادار داشته؛ اما ادراک نابرابری در محیط شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معنادار داشته است. نتایج آزمون رگرسیونی نیز نشان داد که متغیرهای اصلی، حدود ۳۴ درصد از تغییرات، در دامنهٔ فرسودگی شغلی این معلمان را تبیین می‌کند. نتیجه‌گیری کلی پژوهش حاضر این است که معلمان در شهر کابل در وضعیت فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند و نیاز است که برای بهبود وضعیت تعلیم‌وتربیت به این قشر سازندهٔ جامعه توجه شود.



DOI: https://doi.org/10.22034/jgk.2024.397945.1120

URL: https://jgk.imamreza.ac.ir/article_201652.html



*نویسنده مسئول مکاتبات: (naseerahmadafzali@yahoo.com)

**مقدمه**

در جوامع بشری، تعلیم‌وتربیت از اساسی‌ترین نقش‌هایی است که معلمان این رسالت مهم را بر دوش می‌کشند. معلمان به‌عنوان تربیت‌کنندۀ نسل‌های جدید و به‌عنوان آموزش‌دهندۀ نیروی انسانی، جایگاه و نقش تعیین‌کننده‌ای در سمت‌وسودهی جامعه به‌طرف پیشرفت و توسعه بر عهده دارند. بر این اساس، یکی از مهم‌ترین نیازهای هر نظام آموزشی، داشتن معلمانی آگاه و توانمند است تا بتوانند وظایف حرفه‌ای خود را به شایستگی انجام دهند و فراتر از آن، متولیان تغییر و دگرگونی سازنده در آموزش‌وپرورش باشند (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002,p. 22-23). بدین ترتیب پیشرفت و توسعۀ کشورها با میزان کارایی و کارآمدی معلمان آن کشورها مرتبط است و بدون معلمان آگاه، توانمند، سالم، متعهد و متخصص، جامعۀ توسعه‌یافته و مترقی نخواهیم داشت؛ بنابراین این معلمان هستند که نسل‌های جدید را تعلیم داده و آنها را آمادۀ نقش‌پذیری و فرهنگ‌پذیری می‌کنند. به‌اعتقاد برخی از اندیشمندان مکتب نوسازی، اساس توسعه بر آموزش‌وپرورش استوار است (Kazarian, & Martin, 2004,p.79).

بنابراین، کشورهایی که از مزایای زندگی مدرن و توسعه‌یافته بهره‌مند نیستند یا دارای چالش‌ها و مشکلاتی همچون بی‌ثباتی و بی‌نظمی، فقر، خشونت، کم‌سوادی و بی‌سوادی، مرگ‌ومیر بالای زنان و کودکان، مشکلات محیطی، عدم دسترسی به خدمات درمانی و غیره مواجه هستند؛ بدون شک در نبود نظام‌آموزشی کارآمد و به‌ویژه عدم بهره‌مندی از وجود معلمان متعهد، متخصص و سالم، این شرایط به وجود آمده است. با این وصف، افغانستان ازجمله کشورهایی است که از یک‌سو نزدیک به پنج دهه بی‌ثباتی سیاسی و خشونت‌های جمعی را تجربه کرده و مردمان این کشور از یک زندگی صلح‌آمیز محروم بوده و از طرف دیگر فقر گسترده، مهاجرت‌های بی‌رویه، مرگ‌ومیر زنان و کودکان، فقر فرهنگی و ده‌ها مسئلۀ اساسی دیگر، زندگی را بر شهروندان آن دشوار و پر از چالش ساخته است. شکی نیست که این مشکلات و چالش‌ها عوامل و زمینه‌های مختلفی دارد؛ اما کاستی‌های عمیق در نظام تعلیم‌وتربیت این کشور از عوامل مهمی این نابسامانی‌ها تلقی می‌شوند. این در حالی است که بخشی از نارسایی در تمام نظام‌های آموزشی، مربوط به فرسودگی شغلی معلمان است (Parker et al, 2012,p. 21).

فرسودگی شغلی[1]، ذهنیتی است که با استرس طولانی‌مدت و حل‌نشده همراه بوده و می‌تواند بر کار و زندگی تأثیر منفی بگذارد. به عبارتی فرسودگی شغلی، یک احساس ذهنی ـ درونی است که باعث ایجاد احساسات و نگرش‌های منفی در ارتباط با شغل و اختلال در عملکرد حرفه‌ای فرد شده و به نتایج نامطلوبی مانند غیبت، ترک کار و کاهش بهره‌وری برای افراد و سازمان منتهی می‌شود (Loera et al, 2014). بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی در میان معلمان، معضل جهانی و پدیده‌ای بین‌المللی است. از طرف دیگر، پژوهش‌ها نشان داده که استرس و فرسودگی شغلی در میان معلمان بیشتر از سایر گروه‌های شغلی است (Muto et al, 2007,p.44)؛ زیراکه تدریس عموماً فعالیتی استرس‌آور شناخته می‌شود و خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت دیگر کسب‌وکارها بیشتر است. در واقع، معلمان به واسطۀ ماهیت شغل خود، با مشکلات عدیده‌ای مواجه‌اند، مانند حجم زیاد کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، بی‌اعتباری حرفه‌ای، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقۀ دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای معلمان از طرف سازمان‌های آموزشی، نبود حمایت خانواده‌ها، جمعیت زیاد کلاس‌ها، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارض نقش مواجه هستند که همۀ این مشکلات می‌توانند بر سلامت روانی معلمان تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات، آسیب‌پذیری آنها افزایش پیدا کرده و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان می‌شود (Rüzgar, 2018).

چنانچه قبلاً بیان شد، نظام آموزشی افغانستان با چالش‌ها و مشکلات متعددی روبه‌رو بوده و این چالش‌ها سبب فقر فرهنگی شده که از متغیرهای اساسی بحران‌های دیگر در این کشور است. یکی از مهم‌ترین مسائل که در نظام آموزشی این کشور وجود دارد، فرسودگی شغلی در میان معلمان این کشور است. گسترش فرسودگی شغلی، از طریق سه دستۀ

1. Job Burnout

عوامل فردی، اجتماعی و اداری ایجاد می‌شود. به‌لحاظ فردی، عواملی همچون کافی نبودن حقوق (معاش)، ناامیدی از آینده، فقدان کنترل بر اوضاع، نداشتن تخصص در درس‌ها و مضمون‌ها، احساس بی‌منزلتی در محیط کار و جامعه و همچنین نبود نشاط شغلی و مواردی ازاین‌دست، سبب افزایش فرسودگی شغلی می‌شود (De Stasio et al, 2017). لذا با توجه به‌عوامل فردی دخیل در ایجاد فرسودگی شغلی معلمان، شواهد و حقایق به‌وفور نشان می‌دهد که معلمان افغانستان با فرسودگی شغلی مواجه هستند. افغانستان در بین ده کشوری است که کمترین حقوق را به معلمان می‌دهد. بحران گرسنگی، فقر مادی و فرهنگی، شرایط نامساعد و بی‌ثباتی مداوم، امید به آینده را تاریک کرده و در چنین وضعیتی، شأن و منزلت معلمان خودبه‌خود کاهش یافته است. به‌دلیل مشکلات در دستگاه استخدام و کمبود معلمان، داشتن تخصص در رشته‌های درسی رعایت نشده که همهٔ اینها باعث فرسودگی شغلی می‌شود. از طرف دیگر، عوامل اجتماعی همچون عدم‌حمایت اجتماعی، پایگاه‌های ضعیف اجتماعی . اقتصادی ، شرایط نامساعد محیط اجتماعی . فرهنگی، باعث کاهش منزلت اجتماعی معلمان شده است. از طرف دیگر، عدم توجه دولت‌های گذشته به معیشت و زندگی معلمان، ناامنی‌های اجتماعی، چالش در اعتماد و خوش‌بینی سازمانی به نهاد، دستگاه اداری، حکومتی و مواردی از این دست، سبب تقویت فرسودگی شغلی معلمان شده و این امر به‌کیفیت و کارآمدی نظام آموزش‌وپرورش لطمه زده است (Brunzell , Stokes, & Waters, 2018).

بدون تردید، انواع بحران‌های دامنه‌دار افغانستان، رابطهٔ دوسویه با نقش و جایگاه معلمان و نظام آموزش‌وپرورش این کشور دارد. ازیک‌طرف نابسامانی‌های اجتماعی، اقتصادی، امنیتی و فرهنگی سبب فشار و چالش در زندگی معلمان شده است و از طرف دیگر، این چالش‌ها به‌نوعی معلول نقش‌های ضعیف و کارکردی‌های نظام آموزش‌وپرورش تلقی می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در کنار مسائل فردی و اجتماعی، عوامل اداری همچون نابرابری و فساد، شیوه‌های نادرست مدیریت اداری و عدم خوش‌بینی و اعتماد سازمانی به تشدید فرسودگی شغلی کمک می‌کند (Meyer et al, 2002). در مورد نارسایی‌ها و مشکلات اداری نیز می‌توان به گزارش‌های جهانی استناد کرد که حاکی از وجود نابرابری، فساد، عدم خوش‌بینی سازمانی و عدم اعتماد سازمانی و نیز شیوه‌های نامناسب رهبری در ادارات افغانستان بوده است (Firozi, Yousufi, Afzali, & Basharat Rahamani, 2023). نظام آموزش‌وپرورش و مدارس (مکاتب) نیز از وجود این نابسامانی‌ها مستثنا نبوده و این معضلات به فرسودگی شغلی معلمان این کشور دامن زده است. با توجه به موارد یادشده و عدم‌کفایت این پژوهش برای بررسی همهٔ مدارس و معلمان افغانستان، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی وضعیت فرسودگی شغلی عوامل مؤثر بر آن در میان معلمان شهر کابل است. پژوهش حاضر سعی کرده به این پرسش اصلی پاسخ دهد: معلمان دولتی و با استخدام دائمی شهر کابل به چه اندازه دچار فرسودگی شغلی شده‌اند و چه عواملی بر آن تأثیرگذار بوده است؟

**پیشینهٔ پژوهش**

فچت و دیگران (Fitchett et al, 2021)، در پژوهشی به بررسی استرس معلمان دبیرستانی در ایالات‌متحده پرداخته‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان داده، معلمانی که در کنترل کلاس مهارت بیشتری دارند، استرس شغلی و سایر نگرانی‌های حرفه‌ای کم‌تری داشته‌اند. بخش دیگر این پژوهش نشان داد که تدریس خارج از حوزهٔ موضوعی با استرس بیشتری همراه است. . تسانگ، وانگ و بای (Tsang, Wang, & Bai, 2022)، در مطالعه‌ای به بررسی فرسودگی شغلی معلمان و غیره پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رابطهٔ توانمندسازی ساختاری و فرسودگی شغلی معلم با توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط معنادار دارد. از جانب دیگر، توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روانی با فرسودگی شغلی معلمان ارتباط منفی داشته است. یانگ، چان، لین و چن (Yang, Chan, Lin, & Chen, 2022)، در پژوهشی به بررسی فرسودگی شغلی معلم با نقش تعدیل‌کنندهٔ چندسطحی جو مدرسه پرداخته و نتیجه گرفتند: جو مدرسه در سطح معلم با هر سه نوع فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری داشته است و از

طرف دیگر، با کنترل عوامل جمعیت‌شناختی معلم و مدرسه، قربانی شدن معلم در سطح فردی با هر سه بُعد فرسودگی شغلی معلم یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی، ارتباط مثبت و معناداری دارد. بخش دیگر از یافته‌های این مطالعه نشان داده است که سازگاری معلم در پاسخ به شرایط نامساعد، بسته به شرایط جوی مدرسه بوده و این امر در ابعاد مختلف فرسودگی شغلی معلمان متفاوت گزارش شده است.

راسنین و دیگران (Räsänen et al, 2022)، در پژوهشی به بررسی خطر فرسودگی شغلی در بین معلمان فنلاند پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش طولی نشان داده که بالغبر نیمی از معلمان خطر فرسودگی شغلی گذرا یا مداوم را داشته و نشان داده‌اند. از میان علائم فرسودگی شغلی در میان این معلمان، «خستگی» آشکارتر بوده است. از جانب دیگر، معلمانی که ریسک متوسط فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، عدم تعهد به حرفهٔ معلمی را به‌عنوان دلیل اصلی قصد ترک شغل گزارش کرده‌اند. تان (Tan, 2022)، در پژوهشی با بررسی تأثیر ادراک استرس معلمان بر فرسودگی شغلی نشان داده که پاسخگویان دارای سطوح پایینی از خرده مقیاس‌های فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت بوده‌اند. بخش دیگر از یافته‌ها ادراک استرس شرکت‌کنندگان فرسودگی عاطفی را مشخص کرده و ادراکات خودکفایی ناکافی آنها را در کاهش موفقیت شخصی پیش‌بینی می‌کند.

تکانن و دیگران (Tikkanen et al, 2022) در پژوهشی به بررسی تفاوت‌های فرسودگی شغلی معلمان در فنلاند پرداخته‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تفاوت در فرسودگی شغلی معلمان بین مدارس احتمالاً به دلیل تفاوت در کمّیت و کیفیت تعامل در مدارس وجود داشته است. نتایج این مطالعه بیانگر این موضوع است که در فرسودگی شغلی معلمان، تفاوت در بدبینی به مدارس و به دنبال آن خستگی عاطفی نمایان شده و عوامل سازمانی (اندازهٔ مدرسه، سطح تحصیلی و وضعیت اجتماعی ـ اقتصادی محلهٔ مدرسه) قابل پیش‌بینی، در تفاوت فرسودگی شغلی معلمان مؤثر نبودند و استراتژی‌های هم‌تنظیمی فعال در جلوگیری از بدبینی معلمان در سطح مدرسه مفید هستند. رولف، کریستیج، گرند و کلزمن (Roloff, Kirstges, Grund, & Klusmann 2022) در پژوهشی به بررسی رابطهٔ شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان پرداخته و نتیجه گرفتند، روان‌رنجورخویی با هر سه بعد فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد.

بررسی پیشینهٔ تجربی پژوهش نشان داد که دو دسته از عوامل فردی و اجتماعی (فرهنگی، سازمانی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) با فرسودگی شغلی معلمان مرتبط است. این موضوع پدیده‌ای جهان‌شمول، مسئله‌ای فراگیر و دارای پیامدهای منفی و خطرناکی بر آموزش‌وپرورش جامعه و در نهایت بر پیشرفت و توسعهٔ ملت‌ها تلقی شده است. تلاش در یافتن پژوهش‌های مشابه در افغانستان بی‌نتیجه است. این خود از جنبه‌های نوآورانهٔ پژوهش حاضر است. همچنین روابط بسیاری از متغیرهای این مطالعه با فرسودگی شغلی معلمان در پژوهش‌های پیشین، سنجش و ارزیابی نشده است.

## چارچوب نظری

فرسودگی شغلی، یک مفهوم نسبتاً جدید بوده که نخستین بار توسط هربرت فرویدنبرگر[1] در سال ۱۹۷۴ مطرح شد. وی در ابتدا از فرسودگی شغلی چنین تعریفی ارائه کرده است: از دست رفتن انگیزه یا مشوق، به‌ویژه در مواردی که فداکاری فرد نسبت به یک علت یا رابطه نتواند نتایج مطلوب ایجاد کند (Samra, 2018). هنگامی‌که وی کاهش انگیزه و کاهش تعهد در میان داوطلبان در درمانگاه سلامت‌روان را مشاهده کرد، مفهوم فرسودگی شغلی را معرفی کرد. بعد از او ماسلاخ[2]، مقیاسی به نام پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی را ایجاد کرد که در سطح بین‌المللی پرکاربردترین ابزار برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است. بر اساس مفهوم‌سازی ماسلاخ، فرسودگی شغلی پاسخی به استرس بیش‌ازحد در محل کار است که با احساس تخلیهٔ عاطفی و کمبود منابع عاطفی مشخص می‌شود و با کاهش احساس شایستگی و عملکرد در کار، موفقیت شخصی را کاهش می‌دهد

1. Herbert Freudenberger
2. Maslach

(Dall’Ora, Ball, Reinius, & Griffiths, 2020).

فرسودگی شغلی ترکیبی از خستگی عمیق، عدم سرمایه‌گذاری در فعالیت حرفه‌ای و احساس شکست و بی‌کفایتی در کار است. سندرم فرسودگی شغلی نتیجهٔ استرس مزمن حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود؛ به‌طوری‌که فرد نمی‌تواند با خواسته‌های سازگار با محیط حرفه‌ای خود کنار بیاید؛ بنابراین با کاهش انرژی، انگیزه و عزت‌نفس خود مواجه می‌شود (Hornsby, Naylor & Bess, 2016). به‌عبارت‌دیگر، فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد در برابر عوامل استرس‌زا و کاهش کلی منابع جسمی و ذهنی بر اثر کوشش زیاد برای دستیابی به اهداف غیرواقع‌بینانه کار است. این سندرم، مرکب از سه عامل فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی است که می‌تواند در شخص اتفاق بیفتد. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند شغلشان را به‌طور فزاینده‌ای استرس‌زا و ناامیدکننده می‌دانند. آنها ممکن است نسبت به شرایط کاری خود و افرادی که با آنها کار می‌کنند، بدبین شوند. همچنین ممکن است از لحاظ احساسی از خود فاصله بگیرند و نسبت به کارشان بی‌حس شوند. همچنین فرسودگی شغلی برخی علائم مشابه بیماری‌های روانی مانند افسردگی را در پی دارد (Zare Shahabadi, Firozi & Torkashvand Moradabadi, 2023).

چارچوب گلمبیفسکی[1] نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی طی چند مرحله منجر به هشت خوشهٔ مجزا می‌شود که به‌تدریج حالت‌های ناسازگارتری را نشان می‌دهد. در ابتدا این مدل مرحله‌ای، بدبینی ایجاد می‌شود و به‌دنبال آن احساس بی‌کفایتی و خستگی عاطفی و در آخرین مراحل خطرناک، فرسودگی شغلی پدیدار می‌شود. خستگی عاطفی جزء اولیهٔ فرسودگی شغلی است که به ایجاد بدبینی به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای ناکارآمد تبدیل می‌شود که درنهایت در احساس بی‌کفایتی، انباشته می‌شود (Wang et al, 2018). در مورد علائم فرسودگی شغلی نیز دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، فرسودگی شغلی فرایندی تدریجی است و یک‌شبه اتفاق نمی‌افتد و علائم و نشانه‌ها در ابتدا ضعیف هستند؛ اما باگذشت زمان بدتر شده و وضعیتی پیدا می‌شود که کارگران و دیگر متخصصان تجربه می‌کنند و علائمی شبیه افسردگی ایجاد می‌شود (Hornsby et al, 2016). به‌عبارت‌دیگر، فرسودگی شغلی اغلب از شغل فرد ناشی می‌شود و ممکن است به‌صورت نشانه‌هایی از خستگی جسمی، ذهنی و یا احساسی در نتیجهٔ استرس مربوط به شغل یا محل کار ظاهر شود (Harolds et al, 2016).

فردی که دچار فرسودگی شده، برای هفته‌ها یا ماه‌ها تحت تأثیر این سطوح استرس قرار گرفته و در این مدت به‌طور فزاینده‌ای انرژی خود را از دست می‌دهد. بعید است، آنها علائم فیزیکی جدیدی را در رابطه با عوامل استرس‌زا مرتبط با کار مداوم که باعث فرسودگی آنها شده است، تجربه کنند؛ زیراکه علائم فیزیکی فرسودگی شغلی، به‌صورت استرس مداوم است. در عوض، علائم فردی که دچار فرسودگی شده، در درجهٔ اول روان‌شناختی است که مربوط به احساس بی‌حالی و بی‌انگیزه شدن در محل کار است. به‌طورکلی، فرسودگی به دنبال تجربهٔ دورهٔ طولانی استرس مرتبط با کار است و بدین معناست که هم علائم فیزیکی فرسودگی شغلی، مانند اختلالات گوارشی و هم علائم روانی، مانند بدبینی، احتمالاً به‌تدریج در طول زمان ظاهر می‌شوند (Howard et al, 2015).

ابعاد فرسودگی شغلی در پژوهش‌های بین‌المللی به سه بخش خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی دسته‌بندی می‌شود. خستگی عاطفی، احساس تأثیر شدید احساسی و تخلیهٔ انرژی استرس مربوط به کار یا محیط آن را اندازه‌گیری می‌کند. خستگی عاطفی حالتی بوده که در نتیجهٔ نگرانی ناشی از زندگی شخصی یا شغلی یا هر دو را از لحاظ حس خستگی و تخلیهٔ انرژی نشان داده و یکی از نشانه‌های فرسودگی شغلی است. افرادی که دچار این حس می‌شوند، معمولاً احساس کمبود شدید انرژی کرده و هیچ قدرت، کنترل و توانایی در زندگی خود نداشته‌اند. از سویی، کمبود انرژی، کم‌خوابی و کاهش انگیزه می‌تواند خستگی عاطفی را بیشتر کند و باگذشت زمان، این حالت

1. Golembiewski

مزمن و تنش‌زا می‌تواند سلامتی فرد را تحت تأثیر خود قرار داده و به او آسیب برساند. مسخ شخصیت، میزان همدلی فرد با مشتریان یا افرادی را که تحت مراقبت خود هستند، اندازه‌گیری می‌کند. مسخ شخصیت به‌عنوان احساس جدا شدن از خود توصیف می‌شود. ممکن است، افراد احساس کنند که گویی ناظر بیرونی افکار یا بدن خود هستند و کنترل بر آنها را از دست داده‌اند. غیرواقعی شدن به‌عنوان جدا شدن از محیط اطراف توصیف می‌شود. افرادی که تجربهٔ واقع‌گرایانه ندارند، ممکن است گزارش دهند که جهان اطراف خود را مه‌آلود، رؤیایی و سوررئال یا ازنظر بصری تحریف‌شده، درک می‌کنند (Ong et al, 2023).

### ادراک نابرابری در محیط شغلی

نابرابری، به حالتی اطلاق می‌شود که در موقعیت‌های یکسان و نقش‌های برابر برخی افراد بر دیگران، بدون استحقاق برتری داشته یا برتری داده شوند. در شرایط ناعادلانه و نابرابر، فرصت تحرک اجتماعی و ارتقای برابر و یکسان برای همهٔ افراد یک جامعه یا یک سازمان وجود ندارد. همچنین این شرایط در سازمان‌ها، زمانی به‌وجود می‌آید که در ارتقای شغلی، مسئولیت‌های شغلی، امتیازات شغلی و در کل محیط‌های کاری، همهٔ افراد از استانداردهای برابر برخوردار نباشد. نابرابری در یک سازمان، زمانی به‌وجود می‌آید که به دلایلی افرادی در یک سطح و رده شغلی و با مسئولیتی برابر، امتیازات و فرصت‌های نابرابر داشته باشند؛ بنابراین مدیریت و رهبری سازمان برای امتیازات برابر، مسئولیت‌ها و تکالیف نابرابر را توزیع کنند. نابرابری در افغانستان به‌وفور احساس می‌شود (Firozi, Zare Shahabadi, & Emamalizadeh, 2022). نابرابری و تبعیض در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد. این نابرابری‌ها می‌تواند مبناهای مختلفی داشته باشند. نابرابری جنسیتی، سنی، قومی، زبانی، مذهبی یا مبتنی بر فساد از مهم‌ترین انواع آنها هستند. نابرابری در محیط‌های شغلی ممکن است گاهی به شیوه‌های مرسوم اداری تبدیل شده و برای همه قابل‌پذیرش باشد؛ اما اکثر نابرابری‌ها در سازمان‌ها ادراک‌شده و برای برخی غیر قابل پذیرش است. نابرابری در محیط‌های شغلی می‌تواند پیامدها و عوارض مختلفی را ایجاد کند. یکی از مهم‌ترین آثار و پیامدهای نابرابری در محیط شغلی، ایجاد و دامن زدن به فرسودگی شغلی است. نابرابری سبب می‌شود فرد از شغل و سازمانی که در آن کار می‌کند، دلسرد شده و حتی رغبتی به ادامهٔ شغل نداشته باشد (Lavee & Strier, 2018).

### خوش‌بینی سازمانی

خوش‌بینی سازمانی همان باورهای افراد از واقعیت‌هاست که بر نگرش کاری آنان تأثیر می‌گذارد؛ اگر این باورها و نگرش‌ها مثبت باشند، به آن خوش‌بینی سازمانی گفته می‌شود (Yang et al, 2022,p. 13-14). نگرش‌های مثبت و خوش‌بین؛ معادل طرز تلقی مثبت، بازخورد مثبت، وضع روانی مثبت، گرایش مثبت، روش مثبت، باور مثبت، احساسات مثبت، ارزش‌های مثبت، ذهنیت مثبت، چشم‌انداز مثبت، اعتقاد مثبت، سبک مثبت و غیره است. نگرش مثبت و خوش‌بینی، اهمیت زیادی در شکل‌دادن به رفتار سازمانی و زندگی اجتماعی افراد دارد و همچنین نقش تعیین‌کننده‌ای در جهت‌دهی رفتار و نوع عملکرد فردی دارد. خوش‌بینی نوعی آمادگی ذهنی و عصبی شکل‌گرفته از خلال تجربه افراد است که به شناخت شخصیت آنها کمک می کند. در نتیجه، موفقیت یا عدم موفقیت افراد و سازمان‌ها بستگی به خوش‌بینی و یا بدبینی آنها دربارهٔ سازمان دارد (Gould & Kolb, 2005).

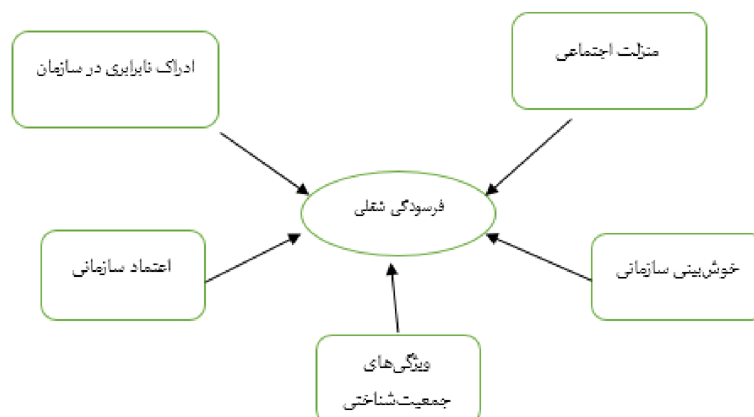
### اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی به‌عنوان نگرش و انتظارات مثبت افراد و اطمینان، شایستگی و خیرخواهی اعضای سازمان دربارهٔ هم و ادراک از کارکرد مثبت سازمانی، تعریف می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، اعتماد سازمانی، وضعیت روان‌شناختی است که هدف آن پذیرش آسیب‌پذیری، براساس انتظارات مثبت از اهداف یا رفتار دیگران است. با این وجود، اعتماد سازمانی، پدیده‌ای پویا و متغیر بوده که شامل توسعهٔ اعتماد اولیه، رشد، اصلاح و حفاظت سازمانی است. اعتماد در سازمان، زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که در آن نگرش‌ها یا ادراک مثبت، عملکرد بهتر و همکاری بیشتری به‌وجود بیاید. اعتماد به سازمان، نشان‌دهندهٔ درک یک کارمند از روابط و مبادلات

با سازمان است. زیراکه اعتماد سازمانی به‌عنوان نتیجهٔ تجربیات و دانش گردآوری‌شده دربارهٔ سازمان، قابل گسترش است. بنابراین، هنگامی‌که به اعتماد سازمانی نگاه می‌شود، مرجع اعتماد سازمان، مجموعه یا دستگاهی از حمایت‌کننده‌های متعدد به‌جای یک فرد یا یک گروه خاص مشاهده می‌شود. اعتماد سازمانی از ارزیابی‌های کارمندان گرفته شده که آیا سازمان، صلاحیت پاسخگویی به اهداف و مسئولیت‌های خود (توانایی سازمانی) را دارد؟ و آیا به اصول اخلاقی پذیرفته شده در روابط خود با صاحبان منافع مختلف پایبند است؟ (Sadeghi Alavije, Shaemi Barzoki, & Teimouri, 2020,p. 9). کاهش یا فقدان اعتماد سازمانی نیز آثار و پیامدهای منفی بسیاری بر سازمان و افراد آن تحمیل می‌کند که یکی از برجسته‌ترین آثار، کاهش یا فقدان اعتماد نسبت به سازمان (ساختار، کارکرد و افراد آن)، فرسودگی و بی‌میلی شغلی است. افراد در فضای بی‌اعتمادی، دلبستگی و تعلق خود را به سازمان و اهداف آن از دست می‌دهند و احساس بی‌ارزشی به خود و شغلش پیدا می‌کنند (Ozyilmaz, Erdogan & Karaeminogullari, 2018).

## منزلت اجتماعی معلمان

منزلت اجتماعی، معادل پایگاه اجتماعی است که فرد در میان یک گروه یا در کل جامعه دارد. به‌بیان‌دیگر، موقعیتی که فرد یا خانواده با ارجاع به استانداردهای میانگین رایج، دربارهٔ ویژگی‌های فرهنگی، درآمد مؤثر، دارایی‌های مادی و مشارکت در فعالیت‌های گروهی و اجتماعی به‌دست می‌آورد، همان منزلت اجتماعی است. به بیان دیگر، منزلت یا شأن اجتماعی به پایگاهی اطلاق می‌شود که فرد در میان یک گروه در مقایسه با سایر افراد آن گروه دارد. منزلت اجتماعی، به‌عنوان احترام و اعتبار اجتماعی نیز تلقی می‌شود که ممکن است از پایگاه اکتسابی یا انتسابی به‌دست آید. منزلت اجتماعی بیان‌کنندهٔ رتبهٔ افراد در نظام قشربندی اجتماعی است (Coen, 2012,p. 179). هر گروه شغلی در جامعه، منزلت یا اعتبار خاصی را دارد که متناسب با سطح توسعه، شرایط و ساختارهای کلی آن جامعه تعیین می‌شود. در جوامعی ممکن است، پزشکان یا حقوقدانان یا کارآفرینان بالاترین منزلت شغلی را داشته باشند. جایگاه و منزلت شغلی در یک جامعه، ارزش و اعتبار صاحب شغل را تعیین می‌کند و این اعتبار و ارزش روی رغبت و دلبستگی فرد نسبت به آن شغل تأثیرگذار است (Hajhosseini, Naghsh, & Moradbeygi, 2020). در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی پدیده‌ای میان‌رشته‌ای و برخوردار از نظریه‌ها و متغیرهای گوناگون است. این مسئلهٔ مهم در جوامع مختلف وجود دارد. منزلت و شأن اجتماعی ضعیف معلمان که ارتباط مستقیم با پایگاه‌های اجتماعی. اقتصادی آنها دارد به فرسودگی شغلی آنان دامن می‌زند. همچنین ادراک و شناخت نابرابری‌ها و تبعیض‌های شغلی، کاهش خوش‌بینی و اعتماد سازمانی نیز به افزایش فرسودگی شغلی کمک می‌کند (تصویر ۱).




تصویر ۱. نمودار مدل نظری پژوهش. مأخذ: نگارندگان.

**روش‌شناسی پژوهش**

این پژوهش کاربردی، بر اساس وسعت پهنانگر و به لحاظ زمان مقطعی و به لحاظ اجرا پیمایشی است. ادبیات پژوهش، از طریق مطالعۀ کتابخانه‌ای و الکترونیکی انجام گرفته است. جامعۀ آماری این پژوهش، معلمان مدارس دولتی (مکاتب) شهرکابل است. این انتخاب به‌دلیل شغل ثابت معلمی آنهاست و مانند معلمان مدارس خصوصی، موقتی یا غیر دائم نیستند. بر اساس معلومات وزارت معارف امارت اسلامی طالبان، حدود شش‌هزار معلم دولتی مرد و با استخدام دائمی در شهر کابل وجود دارد. حجم نمونه به‌وسیلۀ فرمول کوکران برابر ۳۶۱ نفر تعیین شد. به‌دلیل تعطیل بودن مدارس دخترانه، این آمار فقط برای معلمان مرد بوده و پژوهشگران امکان دسترسی به معلمان زن را پیدا نکردند. شیوۀ نمونه‌گیری خوشه‌ای سه مرحله‌ای بوده و گردآوری داده‌ها به‌وسیلۀ پرسشنامه‌های محقق‌ساخته و پرسشنامۀ استاندارد ماسلاخ (۱۹۸۰) با اندک تغییرات مطابق وضعیت شهر کابل و براساس مقیاس لیکرت انجام انجام شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در یک پیش‌آزمون 30 نمونه‌ای؛ انجام گرفت. روایی[1] با استفاده از تکنیک روایی صوری و تأیید استادان و اعتبار پایایی[2] مقیاس و دقت پرسشنامه‌ها به روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ[3] انجام گرفت و در پژوهش تأیید شد. سپس، داده‌ها جمع‌آوری، طبقه‌بندی و وارد نرم‌افزار SPSS شده و پس از ارزیابی اولیۀ موارد پرت و ضرایب پایایی، شاخص‌های پژوهش ساخته شد. در نرم افزار SPSS تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها با استفاده از مقایسه میانگین و آزمون‌های t مستقل و تحلیل واریانس (F) انجام گرفت و ارتباط متغیرهای دو وجهی و چندوجهی در متغیرهای زمینه‌ای و از آزمون همبستگی پیرسون در بررسی رابطۀ متغیرهای مستقل اصلی با فرسودگی شغلی و از آزمون رگرسیونی گام‌به‌گام برای تأثیر همۀ متغیرهای اصلی مستقل بر متغیر وابسته استفاده شد.

**یافته‌های پژوهش**

از مجموع جامعۀ آماری پژوهش، ۳۱۰ نمونه به پرسش‌نامه پاسخ دادند. از این میان ۲٤,۸ درصد پنج و کمتر از پنج سال خدمت، ۳۰,۲ درصد ٦ تا ۱۲سال خدمت، ۲۹ درصد ۱۳ تا ۱۸ سال خدمت و ۱٦ درصد بیشتر از ۱۹ سال خدمت کرده بودند. ٥٤,٦ درصد در خانه‌های کرایه‌ای (اجاره‌ای) و ٥٥,٤ درصد خانه‌های شخصی داشتند. به لحاظ سن، نمونه‌ها به چهار دسته تقسیم شدند. نمونه‌های بین ۱۹.۲۵ سال، ۱۰,٤درصد، نمونه‌های بین ۲٦.۳٥ سال و ٤٤,۲ درصد، نمونه‌های بین ۳٦.٤٥ ساله، ۳۳,٤ درصد و نمونه‌های بالاتر از ٤٥ ساله، ۱۲ درصد از پاسخگویان را تشکیل دادند. افراد مطالعه شده، به لحاظ بعد خانوار در دو گروه، خانوارهای چهار و کمتر از چهار عضو و خانوارهای پنج و بالاتر از آن عضو تقسیم شدند. با این حساب، ۳۰,٦درصد با بعد خانوار چهار و کمتر از آن و ٦۹,٤ درصد با بعد پنج و بالاتر از آن بودند. بر اساس وضعیت تأهل، ٦۹,۸ درصد متأهل و ۳۰,۲ درصد مجرد بودند. بر اساس درجۀ تحصیل، نمونه‌ها به سه گروه تقسیم‌شدند، نمونه‌های با تحصیل لیسانس و بالاتر ٤٤,۹ درصد، نمونه‌های با تحصیل چهارده پاس ۳۰,۱ درصد و پاسخ‌گویان با تحصیل کلاس صنف دوازدهم (دبیرستان) ۲٥ درصد گزارش‌شده است.

۱. تعیین اینکه آیا ابزار اندازه‌گیری، سنجش مناسبی برای بررسی شاخص های مورد نظر است؟

2. Reliability
3. Cronbach's Coefficient Alpha

## وضعیت فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل

**جدول ۱. آمارهای توصیفی وضعیت فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل به تفکیک ابعاد. مأخذ: نگارندگان.**

| ابعاد متغیر وابسته | حداقل | حداکثر | انحراف معیار | میانگین نظری | میانگین مشاهده‌شده | آزمون تی‌تک‌نمونه‌ای T | Sig |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| خستگی عاطفی | ۹ | ٤٠ | ٧.١٧ | ٨ | ٢٦.١١ | ٦.٣٨ | ٠.٠٠٢ |
| مسخ شخصیت | ٥ | ٢٥ | ٤.٢٦ | ١٥ | ١٧.٤١ | ٧.٥١ | ٠.٠٠٠ |
| موفقیت شخصی | ٨ | ٤٠ | ٧٥.٥ | ١٨ | ٢١.٧ | ١١.٢٣ | ٠.٠٠١ |
| متغیر فرسودگی شغلی | ٢٢ | ١٠٥ | ١١.٥٢ | ٥٧ | ٦٤.٣٩ | ٩.٢٤ | ٠.٠٠٠ |

چنانچه در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین نمرات فرسودگی شغلی در همهٔ ابعاد و کل متغیر فرسودگی شغلی پاسخگویان، بیشتر از میانگین نظری بوده و این تفاوت در آزمون تی تک نمونه‌ای نیز معنادار گزارش شده است. در نتیجه جدول 1، نشان می‌دهد که معلمان شهر کابل در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند.

## یافته‌های استنباطی



**جدول ۲. بررسی رابطهٔ متغیرهای پژوهش با فرسودگی شغلی. مأخذ: نگارندگان.**

| نتیجه | سطح معناداری | مقدار آزمون | نوع آزمون | هدف |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠٠ | ٤.٢ | آنوا | سن * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٥ | ٠.١٢ | آنوا | تحصیلات * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| عدم تأیید رابطه | ٠.١٣ | ٠.٣١ | تی‌مستقل | وضعیت تأهل* فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠٥ | ١.٧١ | آنوا | سال‌های خدمت * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٥ | ٠.١٦ | تی‌مستقل | وضعیت مسکن * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| عدم تأیید رابطه | ٠.٧٨ | ٠.٠٨ | تی‌مستقل | تعداد اعضای خانواده * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠٠ | ٢.١٥ | پیرسون | ادراک نابرابری در محیط شغلی * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠١ | -١.٨٧ | پیرسون | اعتماد سازمانی* فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠٢ | -٣.٠٧ | پیرسون | خوش‌بینی سازمانی * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |
| تأیید رابطه | ٠.٠٠٠ | -٤.١١ | پیرسون | منزلت اجتماعی * فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل |

جدول ۲ نشان می‌دهد که از میان متغیرهای زمینه‌ای، سن، تحصیلات، مدت سال‌های خدمت و وضعیت مسکن با فرسودگی شغلی این معلمان تفاوت معناداری داشته است. نتایج نشان داد که هرچه سن بیشتر شده، نمرات فرسودگی شغلی نیز بیشتر بوده است. با این وجود، هرچه میزان تحصیلات در میان پاسخگویان بیشتر شده به همان اندازه، فرسودگی شغلی نیز گزارش شده است. نتایج تحلیل واریانس سال‌های خدمت و فرسودگی شغلی نیز حاکی از

این بود که به هر میزان سال‌های خدمت بیشتر بوده، نمرات فرسودگی شغلی بیشتر شده و همچنین نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که معلمان بدون مسکن و اجاره‌نشین بیشتر در معرض فرسودگی شغلی بوده‌اند. اما، بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی و نیز بین بعد خانوار و فرسودگی شغلی تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

از طرف دیگر، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که همهٔ متغیرهای اصلی (ادراک نابرابری، اعتماد سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و منزلت اجتماعی) با فرسودگی شغلی رابطه معنادار داشته است. به طوری که هرچه ادراک از نابرابری در محیط شغلی بیشتر شده به همان اندازه فرسودگی شغلی در میان معلمان بیشتر می‌شود. این رابطه با مقدار همبستگی (R=۲,۱۵) و سطح معناداری (Sig=۰,۰۰۰) تأیید شده است. درعین‌حال، این آزمون نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی نیز رابطهٔ منفی و معنادار وجود دارد. به طوری که هرچه اعتماد به سازمان مدرسه کمتر می‌شود به همان اندازه فرسودگی شغلی در میان معلمان بیشتر شده است. این رابطه با مقدار همبستگی (r = -۱,۸۷) و سطح معناداری (Sig=۰,۰۰۱) تأیید شده است. همچنین این آزمون حاکی از رابطهٔ منفی و معنادار بین خوش‌بینی سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان بود. به طوری که هرچه خوش‌بینی نسبت به سازمان کمتر می‌شود، فرسودگی شغلی بیشتر شده است. این رابطه با مقدار همبستگی (R=-۳,۰۷) و سطح معناداری (Sig=۰,۰۰۲) گزارش‌شده است. درنهایت، بین منزلت اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان نیز رابطهٔ منفی و معنادار وجود داشته است. بدین مفهوم که هرچه احساس معلمان از منزلت اجتماعی. شغلی‌شان کمتر می‌شود به همان میزان نمرات فرسودگی شغلی افزایش پیدا می‌کند طوری که این رابطه با مقدار همبستگی (R=-٤,۱۱) و سطح معناداری (Sig=۰,۰۰۰) تأیید شده است. به‌منظور پیش‌بینی متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل، از آزمون رگرسیون به روش گام‌به‌گام[1] استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

**جدول ۳. رگرسیون تأثیر متغیرهای مستقل بر فرسودگی شغلی. مأخذ: نگارندگان.**

| سطح معنی‌داری | T | بتای استاندارد | خطای استاندارد | ضریب غیراستاندارد | متغیر |
|---|---|---|---|---|---|
| ۰,۰۰۰ | ٦,١٨ | - | ٤,٥١ | ٤٤,٢ | عدد ثابت |
| ۰,۰۰۰ | ١٠,٦ | ۰,١٢٧ | ۰,١٢٣ | ١,٣١ | ادراک نابرابری |
| ۰,۰۰٣ | -٣,٩٦ | -۰,١٤٦ | ۰,١١ | -۰,٣٢ | خوش‌بینی سازمانی |
| ۰,۰۰۰ | ٧,٢٦ | -۰,١١٧ | ۰,١٣ | ٢,١٢ | اعتماد سازمانی |
| ۰,۰۰٤ | -١,٥٦ | -۰,٧ | ۰,٢١ | -۰,٢٥ | منزلت اجتماعی |
| ضریب همبستگی چندگانه R: ۰,٤١ | ضریب تعیین $R^2$: ۰,٢٤١ | | ضریب تعیین تعدیل شده $R^2$: ۰,٢٤ | | برازش F: ٤٧,١ |

1. Step Wise

در آزمون رگرسیونی گام‌به‌گام، همهٔ متغیرهای اصلی مستقل در جدول آزمون قرار گرفت. چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، همهٔ متغیرها در مدل باقی‌مانده و دارای ضرایب معنادار هستند.با توجه اعداد گزارش‌شده در جدول، ملاحظه می‌شود که هر چهار متغیر اصلی ٣٤ درصد از تغییرات در دامنه متغیر وابسته را تبیین می‌کند. مدل رگرسیونی گام‌به‌گام با ضریب همبستگی (٠,٤١)، برازش (٤١,٧) و قدرت تبیین (٠,٣٤) مورد تأیید است. بنابراین، نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام بیانگر مناسب بودن مدل در پیش‌بینی تغییرات در فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل بوده است.

**بحث و نتیجه‌گیری**

نظام آموزش‌وپرورش افغانستان با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو است. در واقع بحران‌های موجود، ریشه در ضعف و ناتوانی نظام تعلیم‌وتربیت این کشور دارد؛ اگر سوادسازی، فرهنگ‌سازی و توسعه فرهنگی. انسانی به‌قدر لازم و ضروری انجام می‌شد، قطعاً بسیاری از مشکلات و بحران‌های گذشته و موجود گسترش پیدا نمی‌کرد. در این پژوهش، ابعاد و زوایای مختلف ناکارآمدی و ناتوانی در نظام تعلیم‌وتربیت افغانستان بررسی و مشخص شد، فرسودگی شغلی معلمان، از مهم‌ترین مسائل آموزش‌وپرورش این کشور است. فرسودگی شغلی می‌تواند به بسیاری از مشکلات روان‌شناختی، اجتماعی و اداری منجر شود. نارضایتی، تعارض نقش، ابهام نقش، تقاضای بیش‌ازحد، فشار زمان، اضافه‌کاری، ناتوانی در انجام کار، غیبت کردن، بی‌انگیزگی و تعارض با همکاران، شاگردان و مدیران از مهمترین دلایل این موضوع است. از دیگر عوامل فرسودگی شغلی، شکایات جسمی است. سردرد، اختلالات خواب، درد عضلانی، تحریک‌پذیری، خستگی، فشارخون بالا و سکتهٔ قلبی نشانه‌های آن است. از طرف دیگر، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک کار و رفتارهای اجتناب‌ناپذیر را افزایش می‌دهد و عملکرد، انگیزه، کارایی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، فرسودگی شغلی در میان معلمان سبب کاهش تعهد، غیبت و کناره‌گیری از تدریس شده است.

این پژوهش با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل و شناخت عوامل مؤثر بر آن انجام گرفت. روش پژوهش کمی. پیمایشی و از میان معلمان دولتی مرد و با استخدام دائمی در شهر کابل در نیمهٔ دوم سال تعلیمی ۲۰۲۲ میلادی بود. در این پژوهش مشخص شد، به هر میزان سن معلمان بیشتر شود، فرسودگی شغلی این معلمان نیز افزایش پیدا می‌کند. به‌نظر می‌رسد، خستگی روحی و جسمی، آینده نامعلوم، عدم کفاف حقوق بازنشستگی (البته دریافت این حقوق نیز با اما و اگرهایی مواجه است)، کاهش نشاط و انرژی جوانی و موارد از این دست به فرسودگی شغلی کمک می‌کند. این درحالی است که با افزایش سال‌های خدمت، نمرات فرسودگی شغلی نیز افزایش‌یافته است. تفسیر این بخش از یافته‌ها نیز همانند تفسیر رابطهٔ افزایش سن و فرسودگی شغلی است. افزایش سال‌های خدمت از یک طرف باعث استهلاک بدنی می‌شود و از سوی دیگر، انرژی و نشاط برای مشاغل جانبی. پاره وقت را از بین می‌برد و در کنار این موضوع مقدار حقوق دریافتی، هزینه‌های روزافزون زندگی، ازجمله افزایش هزینه‌های درمانی را کفاف نداده و همهٔ این‌ها سبب فرسودگی شغلی معلمان شده است.

بخش دیگری از یافته‌ها نشان می‌دهد که بین میزان تحصیل و میزان فرسودگی شغلی پاسخ‌گویان ارتباط وجود دارد. هرچه سطح تحصیلات افزایش پیدا کرده، میزان فرسودگی شغلی نیز بیشتر شده است. یعنی، سطح بالاتر علمی، انتظارات بالاتری از زندگی را به‌دنبال داشته است. این درحالی است که محیط شغلی مدارس (مکاتب) افغانستان، تفاوت منزلتی بین معلمان با سطح تحصیلات بالاتر و پایین‌تر قائل نیست. از طرف دیگر، یافته‌های پژوهش نشان داد که میان وضعیت مسکن و فرسودگی شغلی نیز رابطه وجود دارد. یعنی، آنان که خانهٔ شخصی برای زندگی ندارند و در خانه‌های اجاره‌ای زندگی می‌کنند، با فرسودگی شغلی بیشتری مواجه هستند. به نظر می‌رسد، دلیل عمدهٔ آن عدم‌کفایت حقوق دریافتی، فشارهای مالی و روانی ناشی از عدم توازن درآمد با سطح نیازهاست. ارتباط وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی و نیز بین بعد خانوار و فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود نداشت. این یافته نشان داد که نظام

خانواده در افغانستان هنوز سنتی و در محور حمایت از اعضاء است. درآمدها و هزینه‌ها مشترک انجام می‌شود و این موارد نوعی پشتیبانی روانی و مالی را به‌همراه دارد و فرد را در برابر خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تا حدی بیمه می‌کند.

از یافته‌های پژوهش به وجود ارتباط مثبت و معنادار، ادراک نابرابری و فرسودگی شغلی در میان معلمان شهر کابل پرداخته است. این امر تاحدی طبیعی است. احساس و ادراک نابرابری و تبعیض در محیط شغلی، سبب دل‌زدگی و دلسردی از اجرای نقش‌های شغلی شده و نگرش افراد را دربارۀ سازمان و شیوۀ مدیریت منفی می‌کند. اگر ادراک نابرابری منطبق با شرایط و جو حاکم بر جامعه باشد، دلسردی و خستگی عاطفی فرد را بیشتر می‌کند. افغانستان، یک کشور قومی و دارای خرده فرهنگ‌های متعدد بوده که در چند دهۀ اخیر، ساختار فرهنگی . اجتماعی آن سبب بحران‌های زیادی شده است. جو حاکم بر جامعه یا گفتمان مسلط سیاسی . اجتماعی این کشور بر پایۀ قوم و فرهنگ قبیله استوار است؛ اگر ادراک نابرابری در محیط شغلی بر اساس تفاوت‌های قومی، مذهبی، زبانی و غیره باشد، به‌شدت فرسودگی شغلی می‌افزاید. چنانچه، بخشی از پرسش‌ها در راستای ادراک همین نابرابری بود و ادراک این نابرابری در محیط مدارس بسیار خطرناک و مأیوس‌کننده بود. بر اساس نظریات پارسونز، دی ویس، و مور ادراک نابرابری در محیط‌های شغلی و اجتماعی سبب دل‌سردی از اجرای نقش‌ها می‌شود (Zare shahabadi & Firozi, 2022).

از دیگر یافته‌های این پژوهش وجود ارتباط منفی بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی و نیز خوش‌بینی سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان شهر کابل بود. شکی نیست که اعتماد و خوش‌بینی به سازمان اداری سبب افزایش تعلق‌خاطر، دل‌بستگی، شور و نشاط، نقش‌آفرینی‌های بهتر و سبب تعهدات بیشتر به سازمان و شغل می‌شود. عکس این قضیه نیز صادق است، عدم خوش‌بینی و بی‌اعتمادی به سازمان اداری باعث دلسردی، دلزدگی، خستگی عاطفی، بی‌میلی و سبب کاهش تعهد فرد شاغل می‌شود. واقعیت‌ها نشان می‌دهند که بی‌ثباتی مداوم سیاسی در افغانستان و افول و ظهور سازمان‌های اداری. آموزشی همراه با نظام‌های سیاسی سبب شده تا نگاه و نگرش مثبت و نیز اعتماد لازم به توانمندی و کارآمدی این سازمان وجود نداشته باشد. این اوامر به فرسودگی شغلی این معلمان افزوده و با کاهش خوش‌بینی و اعتماد به سازمان مدرسه، فرسودگی شغلی نیز افزایش‌یافته است. این بخش از یافته‌ها با پژوهش‌های لطیفی، شفیعی و سلطانی‌زاده (Latifi Shafie & Soltanizadeh, 2021) و شعبانی‌بهار، شکری و خدابنده‌لو (Shabani, Shokri & Khodabande Lou, 2016) همخوانی دارد.

از دیگر یافته‌های این پژوهش به ارتباط منزلت اجتماعی معلمان و فرسودگی شغلی آنان پرداخت و مشخص شد هرچه احساس منزلت اجتماعی در میان این معلمان کاهش پیدا کند، به‌همان میزان افسردگی شغلی شدت پیدا کرده است. به نظر می‌رسد بخشی از فرسودگی شغلی با بازخوردها و واکنش‌های جامعه به منزلت اجتماعی . شغلی مرتبط است؛ بنابراین بازخورد و واکنش جامعه در برابر اهمیت و منزلت کسب‌وکارها، احساس رضایت یا نبود رضایت افراد از شغلشان را تعیین می‌کند. جامعه افغانستان، یک جامعه جنگ‌زده بوده و در فقدان توسعه فرهنگی. انسانی قرار دارد. این‌چنین جوامع، اهمیت چندانی به معلمان و آموزش قائل نیستند. از طرف دیگر، قشربندی اجتماعی در این کشور نشان می‌دهد که به لحاظ شغلی معلمان در رتبه‌های پایین قرار دارند و حقوق کم معلمان به این بی‌منزلتی افزوده است. درجه‌بندی، اهمیت آموزش عالی نیز نشان می‌دهد که کسانی به آموزش معلم شدن در دانشگاه‌ها و آموزش عالی معرفی می‌شوند که کم‌ترین نمره را در کنکور اخذ می‌کنند. این افراد زمانی در مدارس استخدام می‌شوند که در هیچ اداره و سازمان دیگری جذب نشوند. این موضوع نشان می‌دهد که منزلت اجتماعی معلمان در این کشور ضعیف است و این خود به فرسودگی شغلی دامن زده است. چنانچه «ماکس وبر» جامعه‌شناس شهیر آلمانی معتقد بود: منزلت اجتماعی یکی از عوامل تعیین‌کننده پایگاه اجتماعی افراد است. چنانچه این پایگاه ضعیف شود، احساس سرخوردگی و ناکامی در افراد به‌وجود می‌آید. این بخش از یافته‌ها با پژوهش‌های جهانگیری و علمی (Jahangiri & Elmi, 2015)، کیم و دیگران (Kim et al,

2018) و زنگنه (Zanganeh, 2012) هم‌خوانی دارد. با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر برای جلوگیری از شدت فرسودگی شغلی معلمان و بهبود کیفیت آموزش‌وپرورش در افغانستان به مسئولان پیشکش می‌شود:

- استقلال و بی‌طرفی سیاسی نظام آموزش‌وپرورش، برقرار و دخالت عوامل قومی، مذهبی، زبانی و غیره از این نظام برچیده شود. شایسته‌سالاری و تخصص‌محوری در مدارس (مکاتب) تقویت و پاداش و تنبیه بر اساس اصول معین و در فضای بی‌طرف انجام شود. فرصت‌های ارتقاء و تحرک اجتماعی. شغلی برای همه به‌صورت برابر مهیا شود.

- با طرح و اجرای برنامه‌های مناسب، احساس اعتماد و خوش‌بینی معلمان به سازمان مدرسه (مکتب) تقویت شود. معلمان باید خودشان را در سازمان مهم و اثرگذار بدانند. معلمان باید اعتقاد داشته باشند که سازمان مدرسه برایشان مفید و در راستای رفع نیازهایشان کوشا است.

- منزلت اجتماعی معلمان باید تقویت شود. نگاه جامعه به معلم و شغل معلمی باید عوض شود. این امر هرچند زمان‌بر و چندوجهی است ولی اگر اراده‌ای وجود داشته باشد، ناممکن نیست. افزایش منزلت شغلی معلمان با اجرای برنامه‌های تبلیغاتی و آگاه‌سازی، افزایش حقوق معلمان، بالا بردن نمرۀ کنکور برای رشتۀ معلمی، اهمیت قائل شدن دولت به مشکلات معلمان و غیره امکان‌پذیر است.

- ضروری است تا نیازهای اساسی معلمان مثل مسکن از سوی دولت رفع شود و با افزایش تورم، حقوق معلمان نیز افزایش یابد. لازم است تا سطح امتیازات معلمان باسابقه و تحصیلات بیشتر، افزایش پیدا کند.

## منابع


Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2018). Why Do You Work with Struggling Students? Teacher Perceptions of Meaningful Work in Trauma-Impacted Classrooms. *Australian journal of teacher education*, 43(2), 116-142. DOI.org/10.14221/ajte.2018v43n2.7.

Coen, Bors. (2012). An introduction to sociology. Translation: Gholam Abbas Tavasli; and the other. Tehran, Iran: Simia Publications. (In Persian)

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18, 1-17. DOI:10.1186/s12960-020-00469-9.

De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. Psychology in the Schools, 54(5), 472- 486. DOI:10.1002/pits.22013.

Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Eyal, M., Playfair, E. C., & Dillard, J. B. (2021). Examining teacher stress-vulnerability in the US secondary school context. Educational Review, 73(2), 170-193. DOI:10.1080/00131911.2019.1619521.

Firozi, S. M., Zare Shahabadi, A., & Emamalizadeh, H. (2022). Analyzing the Contexts and Foundations of the Erosion of Social Hope in Afghanistan. *Journal of Political Socology of Islamic World*, 10(21), 349-374. DOI:10.22070/iws.2023.17407.2282 .(In Persian with English abstract).

Firozi, S. M., Yousufi, F., Afzali, N. A., & Basharat Rahamani,, M. B. (2023). Socio-cultural Contexts of Order and Security in Afghanistan. *The Fundamental and Applied Studies of the Islamic World*, *5*(1), 105-128. DOI:10.2203/FASIW.2023.344251.1159. (In Persian with English abstract).

Gould and Kolb. (2005). Culture of human sciences, translation: Zahedi, Mohammad Javad, Tehran: maziar. (In Persian).

Hajhosseini, M., Naghsh, Z., & Moradbeygi, M. (2020). The Relationship between Social Status of the Teacher and the Student's Academic Self-Efficacy the Mediating Role of the Class Target Structure. *Educational Psychology*, 16(57), 21-42. DOI: 10.22054.jep.2021.22702.1839 (in Persian with English abstract).

Harolds, J. A., Parikh, J. R., Bluth, E. I., Dutton, S. C., & Recht, M. P. (2016). Burnout of radiologists: frequency, risk factors, and remedies: a report of the ACR Commission on Human Resources. *Journal of the American College of Radiology*, 13(4), 411-416. DOI:10.1016/j.jacr.2015.11.003.

Hornsby, B. W., Naylor, G., & Bess, F. H. (2016). A taxonomy of fatigue concepts and their relation to hearing loss. *Ear and hearing*, *37*, 136S-144S. DOI:10.1097/AUD.0000000000000289.

Howard, A. R. H., Parris, S., Hall, J. S., Call, C. D., Razuri, E. B., Purvis, K. B., & Cross, D.

*Health*, *45*(1), 44-48. DOI:10.2486/indhealth.45.44.
Ong, M. F., Soh, K. L., Saimon, R., Myint, W. W., Pawi, S., & Saidi, H. I. (2023). Falls risk screening tools intended to reduce fall risk among independent community-dwelling older adults: A systematic review. *International journal of nursing practice*, 29(4).
Ozyilmaz, A., Erdogan, B. and Karaeminogullari, A. (2018) Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204. DOI:10.1111/joop.12189.
Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513. DOI: 10.1016/j.tate.2012.01.001.
Räsänen, K., Pietarinen, J., Soini, T., Väisänen, P., & Pyhältö, K. (2022). Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions. *Teacher Development*, 1-21.
Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How Strongly Is Personality Associated with Burnout Among Teachers? A Meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 1-38. DOI.org/10.3390/ijerph16183388.
Rüzgar, N. (2018). The Effect of the Perceptıon of Employees About Theır Managers' Humor Styles on Job Satısfactıon. *Archives of Business Research*, *6* (4), 52-62. DOI:10.14738/abr.64.4399.
Sadeghi Alavije, F., Shaemi Barzoki, A., & Teimouri, H. (2020). Determining the Impact of Organizational Trust on Organizational Learning with the Mediating Role of Organizational Inertia the Case of Department of Natural Resources and Watershed Management of Isfahan Province. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, *9*(2), 1-30. DOI: 10. 22108.srspi.2020.122741.1547 (in Persian with English abstract).
Samra, R. (2018). Brief history of burnout. *British medical journal*, *363*. DOI: 10.1136/bmj. k5268.
Shabani B. G., Shokri, M. & Khodabande L. V. (2016). Determining the Relationship between R. (2015). An examination of the relationships between professional quality of life, adverse childhood experiences, resilience, and work environment in a sample of human service providers. *Children and Youth Services Review*, *57*, 141-148. DOI: 10.1016/j.childyouth.2015.08.003.
Jahangiri, A., & Elmi, M. (2015). Social factors related to improving the social status of high school teachers in Meshkinshahr from teachers' own points of view. *Sociological studies*, 8(28), 7-23. DOI:10.1080/09720073.2015.11891865. (in Persian with English abstract).
Kazarian, S. S., & Martin, R. A. (2004). Humor styles, personality, and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*, 18(3), 209-219. DOI:10.1002/per.505
Kim, B., Jee, S., Lee, J., An, S., & Lee, S. M. (2018). Relationships between social support and student burnout: A meta-analytic approach. *Stress and Health*, *34*(1), 127-134. DOI:10.1002/smi.2771
Latifi Z, Shafie L, Soltanizadeh M. (2021). The effectiveness of self-healing training on job burnout, quality of life, and emotional flexibility in Isfahan's social emergency personnel. *EBNESINA*, 23 (2), 36-47. Retrieved from: http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-972-fa.html.
Lavee, E., & Strier, R. (2018). Social workers' emotional labour with families in poverty: Neoliberal fatigue? *Child & Family Social Work*, *23*(3), 504-512. DOI:10.1111/cfs.12443.
Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. (2014). Evaluating the psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) among Italian nurses: how many factors must a researcher consider, *Plos One*, *9*(12), e114987. DOI:10.1371/journal.pone.0114987.
Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. DOI:10.1006/jvbe.2001.1842.
Muto, S., Muto, T., Seo, A., Yoshida, T., Taoda, K., & Watanabe, M. (2007). Job stressors and job stress among teachers engaged in nursing activity. *Industrial*

Organizational Happiness and Job Burnout in the Staff of Sport and Youth Offices of Hamedan Province, *New Trends in Sport Management*, 4(14), 95-105.
Retrieved from: http://ntsmj.issma.ir/article-1-810-fa.html
TAN, C. (2022). The Effect of Teachers' Stress Perceptions on Burnout. *International Online Journal of Educational Sciences*, 14(1). DOI: 10.15345/iojes.2022.01.002.
Tikkanen, L., Haverinen, K., Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2022). Differences in Teacher Burnout Between Schools: Exploring the Effect of Proactive Strategies on Burnout Trajectories. DOI:10.3389/feduc.2022.858896.
Tsang, K. K., Wang, G., & Bai, H. (2022). Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis. *Sustainability*, 14(4), 2047. DOI:10.3390/su14042047.
Wang, R., Chan, DKS, Goh, YW, Penfold, M., Harper, T., & Weltewitz, T. (2018). Humor and workplace stress: a longitudinal comparison between Australian and Chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56 (2), 175-195. DOI:10.1111/1744-7941.12157.
Yang, C., Chan, M. K., Lin, X., & Chen, C. (2022). Teacher victimization and teacher burnout: multilevel moderating role of school climate in a large-scale survey study. *Journal of school violence*, 1-16. DOI:10.1080/15388220.2022.2041023.
Zanganeh, n. (2012). Investigating the social status of teachers in Bezineh-Roud region of Zanjan province from the perspective of male and female high school students in the academic year 2011-2012. Master's thesis in Political Science, Payam Noor University, Qazvin branch. (In Persian).
Zare Shahabadi, A., & Firozi, S. M. (2022). The Effective Social Factors of Tendency to Drugs among the Youth of Kabul City. *Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences*, 19(1), 134-109. DOI: 10.22067/social.2022.73167.1096. (In Persian with English abstract).
Zare Shahabadi, A, Firozi, S. M. & Torkashvand Moradabadi M. (2023), Mapping Social Happiness in Kabul: A Case Study of Educated People between 15 and 40 Years Old, *Afghanistan*, 6(2), 208-221. DOI:10.3366/afg.2023.0114.